

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# Descentralización productiva, cooperativismo y convenio colectivo\*

Rafael MOLL NOGUERA\*\*

---

**RESUMEN:** La descentralización productiva ha sabido hallar diversas fórmulas legales en el ámbito laboral para tratar de huir de los estándares normativos, tanto legales como convencionales. En este sentido, podría citarse ahora la subcontratación, la cesión de trabajadores mediante empresas de trabajo temporal, el auge de empresas multiservicios o centros especiales de empleo, o las plataformas digitales. De modo paradójico, sin embargo, esta escapada del derecho del trabajo también ha conseguido penetrar en el ámbito de la economía social. Así, las sociedades laborales o las cooperativas, especialmente las de trabajo asociado, representan una parcela del mercado de trabajo en el que la protección social de sus trabajadores es menor. Tras un análisis global del cooperativismo en España desde el punto de vista laboral, el presente trabajo tiene como elemento central el papel de la negociación colectiva y del convenio colectivo en las cooperativas de trabajo asociado.

**Palabras clave:** Descentralización productiva, cooperativa de trabajo asociado, convenio colectivo, negociación colectiva.

**SUMARIO:** 1. El régimen legal del socio-trabajador. 1.1. Introducción. 1.2. Tendencia hacia la armonización “difuminada” de derechos. 1.2.1. Equiparación plena a nivel autonómico. 1.2.2. Jornada y retribución. 1.2.3. La subrogación empresarial. 1.2.4. Planes de igualdad y registro retributivo. 1.2.5. Otras materias. 1.3. Algunas reflexiones sobre los puntos críticos de la cooperativa de trabajo asociado. 1.3.1. Posición singularmente competitiva y su fundamento. 1.3.2. La descalificación como herramienta antifraude y su reforma legal. 1.3.3. La dimensión de la cooperativa. 2. Derechos colectivos de los socios-trabajadores. 2.1. Libertad sindical y huelga. 2.2. Derecho a la negociación colectiva. 2.2.1. Aplicabilidad de los convenios colectivos sectoriales. 2.2.2. Participación en la negociación de un convenio colectivo. 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

---

\* El presente trabajo se enmarca dentro del Proyecto de Investigación GVA CIGE/2021/111 *Los efectos de la descentralización productiva 4.0 y el crowdsourcing online en el trabajo*.

\*\* Profesor Permanente Laboral, Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València (España).

## Productive Decentralization, Cooperativism and Collective Agreement

---

**ABSTRACT:** The decentralisation of production has managed to find various legal formulas in the labour sphere to try to escape from regulatory standards, both legal and conventional. In this sense, subcontracting, the transfer of workers through temporary employment agencies, the rise of multi-service companies or special employment centres, or digital platforms could now be mentioned. Paradoxically, however, this escape from labour law has also managed to penetrate the social economy. Thus, worker-owned companies or cooperatives, especially worker cooperatives, represent a part of the labour market in which the social protection of their workers is lower. After a global analysis of cooperativism in Spain from the labour point of view, this paper focuses on the role of collective bargaining and collective agreements in worker cooperatives.

*Key Words:* Productive decentralization, associated worker cooperative, collective agreement, collective bargaining.

## 1. El régimen legal del socio-trabajador

### 1.1. Introducción

El punto de partida de este trabajo es que, desde un plano material, la prestación de los mismos servicios para una empresa puede ser desarrollada por un trabajador por cuenta ajena, dentro del ámbito del escudo protector del ET, y también por un socio de una cooperativa de trabajo asociado, fuera de dicho escudo. Eso conlleva, de entrada, que el tipo societario escogido pueda significar una minoración en la protección laboral de las personas que prestan sus servicios. Esta afirmación no resulta por sí relevante, pues desde siempre han existido trabajadores por cuenta propia que han convivido con el trabajo asalariado, cuya protección social ha sido, comparativamente, menor. No obstante, en el caso de los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado la existencia de una organización empresarial superior a la de sus miembros, dotada con la facultad de dirección y organización, convierte esta desigualdad en los niveles de protección en cuestionable por la doctrina; lo que conduce, en definitiva, a que el cooperativismo de trabajo asociado se presente como una de las zonas «grises del mercado de trabajo de más difícil deslinde»<sup>1</sup>.

No procede analizar en este trabajo la relación entre el socio-trabajador de la cooperativa de trabajo asociado desde el punto de vista de la ajenidad y la dependencia, al ser este un tema ya muy estudiado por la doctrina<sup>2</sup> y en cierto modo estéril, en la medida en que el legislador ha decidido que, por más o menos presentes que pudieran estar las notas típicas de la relación laboral, no sea considerado trabajador por cuenta ajena. Brevemente, cabe recordar que en la Ley 29/1999 de 16 de julio se esclarece ya la naturaleza jurídica existente entre la cooperativa y sus socios, pues señala que «la relación es societaria» (art. 80.1) y «societaria y autogestionada» (art. 80.5). Sin necesidad de acudir a ningún medio hermenéutico que no sea el puramente literal, resulta claro que la relación tiene carácter societario, debiendo descartarse todo atisbo acerca de que pueda estarse en presencia de una relación laboral, ni siquiera como concurrente con la societaria o de

---

<sup>1</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, L.Á. TRIGUERO MARTÍNEZ, *La configuración técnica de la relación laboral del socio trabajador de cooperativas de trabajo asociado*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, n. 37, p. 17.

<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 19; M. MAIRAL JIMÉNEZ, *La doble relación jurídica del socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado: societaria y laboral*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, n. 37; M. GARCÍA JIMÉNEZ, *El desamparo del trabajo asociado por la legislación laboral o el limbo del trabajo cooperativizado*, *ibidem*, p. 115.

naturaleza híbrida<sup>3</sup>. La relación societaria se hace evidente desde el momento en que su integración en la cooperativa se produce a través de una aportación económica al capital social, en un régimen de participación y cotitularidad de pérdidas y ganancias, y de codecisión y cogestión<sup>4</sup>. No debe olvidarse, por lo demás, que la cooperativa de trabajo asociado constituye una forma mixta entre asociación, la mutualidad y la sociedad mercantil: aúna el elemento personal de las asociaciones, el interés de ayuda recíproca de las mutuas, y la finalidad económica o productiva de las sociedades<sup>5</sup>.

Es cierto que existen similitudes importantes entre la prestación laboral del trabajador común y la del socio cooperativista desde el prisma de las características de la relación laboral que se contienen en el art. 1.1 ET, especialmente en lo que a dependencia se refiere, lo que dificultaría un examen en abstracto de su naturaleza jurídica<sup>6</sup>. Sin embargo, el hecho de que la cooperativa tenga una indudable personalidad jurídica independiente de la de sus miembros no supone necesariamente que esa prestación de trabajo se contrate con un tercero totalmente ajeno a la propia persona del socio-trabajador, puesto que éste formaliza con la cooperativa un contrato de sociedad y pasa a ser socio integrante de la misma, con obligación, entre otras, de prestar trabajo. Como ya señaló el Tribunal Supremo<sup>7</sup>, probablemente la dificultad sobre su naturaleza jurídica radica en la existencia de un esquema organizativo, dotado para su buen funcionamiento de una cierta jerarquización, teniendo como uno de sus fines que el trabajo sea adecuadamente compensado, de ahí que la regulación de las cooperativas de trabajo asociado se inspire e incorpore normas, no solo de la legislación civil, en el área de lo asociativo, sino también de la laboral, en lo que se refiere a la de trabajo productivo. Precisamente el Tribunal Supremo ha resaltado el carácter mixto del estatus jurídico del socio-trabajador en multitud de ocasiones<sup>8</sup>, en la que prima la relación societaria sobre la que deriva de la prestación de una actividad de trabajo, que no laboral. Conclusión que no se vería alterada ante el incumplimiento de las obligaciones societarias, por ejemplo, en caso de no

<sup>3</sup> STSJ Galicia 28 diciembre 2017, rec. 3915/2017.

<sup>4</sup> I. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, *El Trabajo Asociado: Cooperativas y otras Sociedades de Trabajo*, Aranzadi, 2008, p. 73.

<sup>5</sup> STSJ Asturias 25 julio 2008, rec. 447/2008.

<sup>6</sup> STSJ País Vasco 20 mayo 2003, rec. 619/2003.

<sup>7</sup> STS 18 julio 1986, RJ 1986/4235; STS 18 mayo 1987, RJ 1987/3719; STS 19 mayo 1987, RJ 1987/3734; STS 12 junio 1987, RJ 1987/4347.

<sup>8</sup> STS 10 diciembre 2013, rec. 3256/2012; STS 27 noviembre 2013, rec. 3128/2012; STS 10 diciembre 2018, rec. 3407/2016; STS 19 diciembre 2018, rec. 2233/2017; STS 7 febrero 2019, rec. 649/2017; STS 8 mayo 2019, rec. 42/2018.

desembolsar la correspondiente aportación inicial<sup>9</sup>.

En definitiva, este debate está superado en términos generales, al descartarse la existencia de una relación laboral, siquiera especial o de carácter híbrido, por más que en su actividad profesional surjan elementos comunes al contrato de trabajo y por más que la prestación de servicios sea idéntica a la de un trabajador por cuenta ajena. Ello determina que las disposiciones que disciplinan la relación de trabajo por cuenta ajena sólo les sean de aplicación en la medida y alcance con el que estén expresa y específicamente contempladas en la norma legal o interna de la cooperativa<sup>10</sup>.

Por último, cuestión especial es la relativa al encuadramiento de los socios-trabajadores, pudiendo la cooperativa optar entre el Régimen General como asimilados a trabajadores por cuenta ajena o el RETA *ex* art 14 LGSS<sup>11</sup>. En todo caso, esta posibilidad lejos de despejar la naturaleza jurídica del socio-trabajador la vuelve más compleja. Baste señalar que, aun pudiendo estar incluidos en el RETA, los socios-trabajadores no están incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto del Trabajo Autónomo de 2007<sup>12</sup>.

Sin embargo, sí resulta conveniente detenerse en algunas de estas similitudes que configuran y moldean el régimen profesional del socio-trabajador que deriva, como se verá, de un complejo entramado jurídico.

## 1.2. Tendencia hacia la armonización “difuminada” de derechos

La primera idea es la referida a la normativa laboral directa y expresamente aplicable. Así, desde el punto de vista Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), la Ley Estatal de Cooperativas, en su art. 80.5, señala que se aplicarán a los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre prevención de riesgos laborales,

---

<sup>9</sup> STSJ País Vasco 29 octubre 2019, rec. 1586/2019. En ningún precepto se indica que si no se desembolsa la aportación inicial no se adquiere la condición de socio, sino que se incurrirá en mora.

<sup>10</sup> STS 23 octubre 2009, rec. 822/2009.

<sup>11</sup> En profundidad, J.M. GOERLICH PESET, *Reencuadramiento administrativo de socios trabajadores de cooperativas: luces y sombras*, en *esta Revista*, 2022, n. 3.

<sup>12</sup> El Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio) no incluye en su ámbito de aplicación a los socios-trabajadores, frente a la versión inicial de la comisión de expertos designados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de octubre de 2005. Por otra parte, también excluye de la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes a los profesionales que ejerzan su profesión juntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho (art. 11.3).

todas las cuales se aplicarán teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa. Por su parte, en el art 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la declara aplicable a las sociedades cooperativas. En este sentido, debe interpretarse que la norma no está atribuyendo a los socios la condición de empresarios a efectos del cumplimiento de las normas preventivas, sino que, por el contrario, y así se desprende de los arts. 15.5 y 29.3 de la LPRL, es la cooperativa la que tiene una personalidad jurídica propia y netamente diferenciada de la de los socios, y quien debe ostentar la cualidad de empresario obligado frente a los socios trabajadores al cumplimiento de las correspondientes obligaciones preventivas. Especial atención merece la DA 10 de la LPRL que asimila a los socios-trabajadores con el personal por cuenta ajena, en caso de existir, a efectos de la designación de Delegados de Prevención conforme al art. 35.2 LPRL.

En cuanto a la Ley Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), cabe señalar que son sujetos responsables las cooperativas con respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo respecto de las infracciones recogidas en el capítulo V de la LISOS. Si nos fijamos en estas infracciones, se desprende que casi todas ellas van referidas a cuestiones netamente societarias (*v.gr.* no convocar la asamblea o no auditar las cuentas, entre otras) y solamente existe una referencia indirecta al incumplimiento de los derechos laborales de los socios: «la transgresión generalizada de los derechos de los socios» (art. 38.2.f). A pesar de esta mínima alusión, es revelador que la administración competente para investigar, comprobar y sancionar estos incumplimientos sea la propia Inspección de Trabajo y que su regulación esté recogida en la LISOS, salvo lo referido a la posibilidad de descalificar, que sigue apareciendo en el art. 116 de la Ley Estatal de Cooperativas. En cualquier caso, las cuestiones contenciosas que surjan entre las cooperativas y sus socios trabajadores se resolverán, no con arreglo a las normas del ET, sino aplicando con carácter preferente la Ley de Cooperativas, los Estatutos y el Reglamento de régimen interno de la cooperativa<sup>13</sup>.

Respecto al orden jurisdiccional competente, cabe empezar matizando que de conformidad con el art. 86 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) será competente el orden mercantil para conocer de cuantas cuestiones afecten a las sociedades cooperativas. En concreto, de conformidad con la DA 8 LOPJ la impugnación de los acuerdos sociales de la cooperativa le quedará en todo caso atribuida a los jueces de lo mercantil. Sin embargo, cuando se trata de una cooperativa de trabajo asociado, la Ley

---

<sup>13</sup> Juzgado de Cartagena 22 noviembre 2019, proc. 524/2019.



Reguladora de la Jurisdicción Social establece en su art 2.*c* que será competente el orden social de las cuestiones litigiosas que surjan entre estas y sus socios trabajadores, eso sí, exclusivamente en lo relativo a la prestación de sus servicios. Previsión que se contempla igualmente en el art. 87.1 de la Ley Estatal de Cooperativas, que matiza que el orden social atraerá para su conocimiento de todas las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador en relación con los derechos y obligaciones derivados de la actividad cooperativizada. De suerte que, añade en el párrafo segundo, que aquellos conflictos no basados en la prestación del trabajo, o sus efectos, ni comprometidos sus derechos en cuanto aportante de trabajo no se someterán al orden social, sino al civil. Este reparto de materias se complica todavía más, conforme se verá más tarde, en la medida que la impugnación de la descalificación de la cooperativa derivada de la actuación de la Inspección de Trabajo le corresponde al orden contencioso-administrativo.

### 1.2.1. Equiparación plena a nivel autonómico

La segunda idea va referida a la progresiva equiparación de la regulación de los derechos profesionales de los socios-trabajadores respecto de los trabajadores por cuenta ajena. No se trata de una equiparación uniforme, pues pueden encontrarse diferentes opciones legislativas que van desde dejar plena autonomía a la sociedad cooperativa, hasta la total aplicación de la normativa laboral del trabajo por cuenta ajena<sup>14</sup>.

En efecto, es posible encontrarse con regulaciones autonómicas en materia de cooperativas de trabajo asociado que se remiten, de un modo u otro, a la legislación estatal laboral a la hora de regular el régimen jurídico de los socios. Ejemplo de ello era la Ley autonómica de Extremadura, la Ley 2/1998, de 26 de marzo, en cuyo art. 115.1 claramente decía que el régimen jurídico de los socios trabajadores era el establecido en las normas legales y reglamentarias del Estado reguladoras de la relación laboral nacidas del contrato de trabajo, siendo solo posible mejorarlas por la Asamblea General. Redacción modificada por la Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura, en cuyo art. 149 viene a establecer una jerarquía de fuentes normativa en cuanto a la regulación de derechos laborales: primero se estará a lo establecido en la norma, y en segundo lugar

---

<sup>14</sup> M. GARCÍA JIMÉNEZ, *El marco jurídico aplicable a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado en España. Problemática y propuesta para su mejora*, en G. FAJARDO GARCÍA (coord.), *Empresas gestionadas por sus trabajadores*, CIRIEC España, 2015, p. 188.

a «los derechos y garantías legalmente establecidos en el derecho laboral común, sin perjuicio de los derechos reconocidos en la legislación laboral que por afectar al principio de igualdad son de aplicación directa». Otro ejemplo lo representa la ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León, en cuyo art. 103 se fija la obligatoriedad de respetar la legislación laboral vigente y los convenios colectivos que resulten de aplicación en relación con cualquier materia relacionada con la actividad laboral.

Sin embargo, entre los dos extremos señalados, es posible identificar una tendencia reguladora hacia la armonización de las condiciones laborales de los socios-trabajadores respecto a lo previsto para los trabajadores por cuenta ajena. Esta armonización se alcanza gracias a diferentes técnicas, que pasan por la remisión, por la integración – con mayor o menor precisión – del articulado del ET, o incluso por la extensión de derechos en normas específicas. No procede realizar una comparativa exhaustiva de las condiciones laborales dada la heterogeneidad normativa autonómica al respecto, pero sí resulta interesante fijarse al menos en cuatro condiciones esenciales de trabajo, a saber: la jornada; la retribución; la subrogación empresarial; y, por último, la regulación de los planes de igualdad en las cooperativas de trabajo asociado.

### 1.2.2. Jornada y retribución

Así, en relación con la jornada, la norma estatal de cooperativas que actúa como común denominador mínimo en todo el territorio nacional, establece que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas (art. 83.1.a), al igual que se prevé en el art. 34.3 ET. Eso sí, no se establece un tope de horas ordinarias de trabajo efectivo que no pueda superar las nueve horas en comparación con lo previsto en el ET. Respecto de la retribución, el art. 80.4 de la norma estatal fija que los socios-trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa. Así, al igual que lo previsto en el art. 29.1 ET, los socios-trabajadores perciben, con una periodicidad mensual, una retribución económica en contraprestación por su trabajo, eso sí, sin que esté garantizado su pago teniendo en cuenta los resultados empresariales.

Como se observa, el legislador ha tratado de incorporar en el régimen legal del socio-trabajador un suelo mínimo de protección inspirado notablemente en el ET, si bien algo difuminado, pero mejorada en algún caso por la normativa autonómica. Esta conclusión se alcanza no solo

respecto a estas dos condiciones esenciales de trabajo, sino también con lo que tiene que ver con el periodo de prueba; la normativa sobre permisos, suspensiones y excedencias; o la propia extinción de la relación. En todas ellas es posible identificar un cierto paralelismo que no alcanza a convertirse en una plena asimilación de derechos.

### 1.2.3. La subrogación empresarial

Con todo, y a pesar de esta falta de asimilación derechos, sí es posible confirmar la tendencia hacia la armonización de las condiciones laborales, y muestra clara de ello es la regulación que se hace desde la Ley estatal de Cooperativas del fenómeno de la subrogación empresarial. Así, su art. 86.2 fija que «cuando una cooperativa de trabajo asociado cese, por causas no imputables a la misma, en una contrata de servicios o concesión administrativa y un nuevo empresario se hiciese cargo de éstas, los socios trabajadores que vinieran desarrollando su actividad en las mismas tendrán los mismos derechos y deberes que les hubieran correspondiendo de acuerdo con la normativa vigente, como si hubiesen prestado su trabajo en la cooperativa en la condición de trabajadores por cuenta ajena». Protección similar a la prevista para los trabajadores por cuenta ajena en la Directiva 2001/23/CE y en el art. 44 ET. Similar que no idéntica, pues a pesar de la regulación de la subrogación empresarial se lleva a cabo en términos muy similares a los que sobre la misma se contiene en el ET, en ningún momento se hace una remisión, y ni tan siquiera alusión a dicho estatuto, lo que pone de manifiesto que la intención del legislador ha quedado clara en el sentido de establecer una regulación propia y específica en esta materia<sup>15</sup>.

En particular, la interpretación del alcance del art. 86.2 se ha dado por parte de los tribunales al responder al interrogante sobre si la antigüedad, una vez producida la subrogación, debía integrar el periodo anterior durante el que se prestó servicios como socio-trabajador o, por el contrario, si la antigüedad solamente se debía calcular a partir del momento en el que se producía la sucesión. Así, se ha interpretado que el legislador ha establecido una ficción legal de considerar a los socios cooperativistas de trabajo asociado como trabajadores por cuenta ajena en los supuestos en los que la cooperativa a la que pertenecen cese, por causa no imputable a la misma, en una contrata o concesión administrativa y un empresario se haga cargo de la misma, otorgándoles los mismos derechos y deberes que les hubiera correspondido por aplicación de la normativa laboral como si hubieran sido

---

<sup>15</sup> STSJ Galicia 28 diciembre 2017, cit.

trabajadores por cuenta ajena<sup>16</sup>. Normativa laboral que de otro modo no les hubiera resultado aplicable y que gracias a esta ficción legal se garantiza la continuidad de sus servicios por el socio trabajador como trabajador ordinario de la empresa adjudicataria. En efecto, se protege así el mantenimiento del empleo al socio-trabajador afectado por el cambio del titular de una contrata o concesión, mediante la novación de su relación societaria por la de trabajador por cuenta ajena, y en ese sentido debe aplicarse, por un lado, los presupuestos legales y jurisprudenciales de cuando procede la subrogación empresarial y, por otro, de todos sus efectos.

Sin embargo, la normativa de cooperativas añade un requisito específico y necesario, cual es que el cese de la cooperativa sea por causa no imputable a ella. Este requisito impide en cualquier caso la consideración de una sucesión empresarial o de una subrogación contractual por vía convencional, aunque constasen los presupuestos facticos exigidos por la normativa laboral o la convencional para uno y otro caso, pues el cambio en la titularidad de la contrata o de la concesión administrativa debe responder a una decisión externa, o sea, de la empresa principal o de la administración pública. Así, si se constata que la cooperativa acordó su disolución antes de la finalización del término de la adjudicación no se habrá cumplido este requisito, razón por la cual no se ha estimado que el periodo previo debiera computarse a efectos de antigüedad<sup>17</sup>. Sin embargo, no se trata de una interpretación pacífica, pues podría entenderse que en la medida en que la subrogación puede operar por pacto entre las partes y que la nueva empresa adjudicataria conoce de las condiciones de los futuros trabajadores que pacta asumir «conlleva de forma inexorable que asuma ese periodo de tiempo como tiempo de prestación de servicios a incluir en el cómputo de la indemnización correspondiente»<sup>18</sup>. En este sentido, debería operar la subrogación si la nueva adjudicataria asume el compromiso de contratación del personal que presta servicios, ya sea sujeto a régimen laboral común, o de socios-trabajadores<sup>19</sup>.

A pesar de que en términos generales se ha establecido que la antigüedad a computar sea la estrictamente laboral, podría defenderse que todos los periodos trabajados fueran útiles para el cálculo de la indemnización, incluyendo aquellos servicios prestados personalmente en virtud de relaciones contractuales que no sean contrato de trabajo, cuando

<sup>16</sup> STSJ Cataluña 16 septiembre 2003, rec. 4694/2003.

<sup>17</sup> STSJ Castilla-La Mancha 27 septiembre 2007, rec. 1099/2007; STSJ Castilla-La Mancha 4 octubre 2007, rec. 1248/2007.

<sup>18</sup> STSJ Galicia 27 febrero 2011, rec. 5476/2011.

<sup>19</sup> STSJ Comunidad Valenciana 10 abril 2014, rec. 2689/2013.

se trate de los mismos servicios retribuidos, ya que el art. 56.2 ET únicamente exige que se tomen en cuenta los años de servicios, sin mayores precisiones, habiendo resuelto el TS, por ejemplo, que se cuenten los periodos servidos a una Administración pública bajo contratos administrativos previos al contrato de trabajo<sup>20</sup>.

#### 1.2.4. Planes de igualdad y registro retributivo

Por último, en línea con esta armonización paulatina de derechos, debe prestarse atención a la aplicabilidad a las cooperativas de trabajo asociado del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Si nos fijamos en su ámbito de aplicación, se aplicarán a todas las empresas comprendidas en el art. 1.2 ET, de conformidad con lo previsto, a su vez, en el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se hace referencia, en todo momento, a la empresa en su cualidad de empleadora de personas trabajadoras por cuenta ajena. Por tanto, a tenor de este cuerpo normativo las cooperativas de trabajo no estaban vinculadas por las medidas legales que tratan de garantizar la igualdad laboral entre mujeres y hombres a través, esencialmente, del registro retributivo y de la elaboración de planes de igualdad.

Este déficit de protección ha sido corregido en la Ley 11/2023, de 8 de mayo, cuyo nombre y contenido nada tiene que ver con la igualdad aquí estudiada, pero en cuya DA 12ª el legislador, por vez primera, extiende la obligatoriedad de los planes de igualdad también a las cooperativas de trabajo asociado. De este modo, y con carácter transitorio – hasta que se actualice el RD 901/2020, de 13 de octubre para incluir en su ámbito de aplicación a las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios de trabajo – la cooperativa deberá realizar un diagnóstico de situación para, a continuación, elaborar un conjunto ordenado de medidas tendente a alcanzar en la cooperativa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo para personas socias-trabajadoras. Dicho diagnóstico deberá recoger indicadores cuantitativos y cualitativos y deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la cooperativa o del grupo cooperativo. El diagnóstico se referirá, al menos, a la situación retributiva, para lo cual se impone la obligación de establecer «sistemas analíticos que garanticen el

---

<sup>20</sup> STS 7 febrero 1990, RJ 1990/838; STS 4 abril 2001, rec. 3195/2000.

cumplimiento del art. 4 del RD 902/2020, de 13 de octubre», que contempla la «obligación de igual retribución por trabajo de igual valor»; al acceso a la condición de persona socia trabajadora; a la carrera profesional; formación; condiciones de trabajo, incluido el análisis de la situación retributiva referida al anticipo cooperativo; el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional; representación femenina en los puestos directivos y ejecutivos de la cooperativa; y de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En consecuencia, con el resultado del diagnóstico, el plan de Igualdad deberá recoger aquellas medidas necesarias, en el marco de un sistema de seguimiento y evaluación, para corregir las desigualdades detectadas. Este plan se registrará conforme al art. 11 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

Si se observa, esta DA 12ª mimetiza lo previsto en el art. 7 y 8 del RD 902/2020, en lugar de incluir directamente a las cooperativas en su ámbito de aplicación. Seguramente ello se explique por las dificultades técnicas de aplicar el conjunto de las disposiciones reglamentarias en materia de igualdad a las cooperativas de trabajo asociado. Especialmente, esta dificultad se vuelve evidente respecto del procedimiento de negociación. La inexistencia de representantes de los socios-trabajadores dificulta o, directamente, imposibilita la aplicación de las previsiones que regulan el procedimiento negociador. De lo que debe colegirse que los planes de igualdad de las cooperativas serán directamente elaborados y aprobados por la cooperativa, dentro de los procedimientos internos de carácter democrático.

Se trata, por lo demás, de una obligación que afecta a todas las cooperativas de trabajo asociado, así como aquellas que cuenten con socios de trabajo, sin que la dimensión de la cooperativa medida en número de socios-trabajadores o socios de trabajo resulte trascendente, a diferencia de lo que ocurre con el resto de las empresas.

### 1.2.5. Otras materias

En primer, surge la incógnita sobre la procedencia de aplicar el art. 51 del ET y 122.2 de la LRJS a los socios-trabajadores de la cooperativa de trabajo asociado, especialmente en lo que respecta al umbral numérico prefijado. En este sentido, el art. 85 de la Ley estatal de cooperativas dispone que cuando por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o en el supuesto de fuerza mayor, para mantener la viabilidad empresarial, sea preciso reducir con carácter definitivo el número de puestos de trabajo, la Asamblea o en su caso el Consejo rector designarán

los socios que causarán baja obligatoria justificada, los cuales tendrán derechos a la devolución de sus aportaciones voluntarias de forma inmediata y en el plazo de dos años de las obligatorias. De este modo, la regulación del despido objetivo es única en el caso de las cooperativas y no contempla ningún procedimiento especial equivalente al colectivo previsto en el ET<sup>21</sup>. Tampoco se hace ninguna remisión ni alusión al ET, lo que pone de manifiesto «de manera clara e inequívoca la voluntad del legislador de establecer una regulación propia y específica en esta materia, excluyente de la posibilidad de acudir a los mandatos establecidos para las relaciones sujetas al ET»<sup>22</sup>. Esta conclusión viene reforzada por una interpretación lógica, ya que el procedimiento de despido colectivo tiene como principal finalidad negociar con los representantes de los trabajadores, inexistentes en el ámbito de la relación societaria.

En segundo lugar, en materia de conciliación, aparece la duda de si el socio-trabajador de una cooperativa de trabajo tiene derecho a elegir horario tras una reducción de su jornada por guarda legal de sus hijos menores<sup>23</sup>. El art. 80 de la ley estatal de cooperativas, a pesar de contener previsiones «con sabor a Derecho Laboral», en ningún momento hace remisión ni alusión al ET, no debiendo olvidar que su relación con la cooperativa no se circunscribe a una posición estrictamente laboral, sino que forma parte de su estructura al ostentar la condición de socio-cooperativista, debiendo por ende resolverse la controversia conforme a los Estatutos y Reglamentos de Régimen Interno que existan. En este sentido, los tribunales han señalado que la distribución y regulación del horario, una vez reconocida la reducción de jornada, pueden ser aspectos condicionados a un acuerdo y no de concesión automática, debiendo facilitarse la conciliación pero no de forma ilimitada dada las dificultades que ello podría comportar para la organización empresarial.

### **1.3. Algunas reflexiones sobre los puntos críticos de la cooperativa de trabajo asociado**

#### **1.3.1. Posición singularmente competitiva y su fundamento**

El carácter no laboral de la relación jurídica entre el socio-trabajador y la cooperativa de trabajo asociado y la posibilidad de modular el coste de

---

<sup>21</sup> STSJ Castilla-La Mancha 18 junio 2021, rec. 670/2021.

<sup>22</sup> STSJ Andalucía, Sevilla, 25 abril 2019, rec. 1152/2018.

<sup>23</sup> STSJ Comunidad Valencia 26 mayo 2020, rec. 3508/2019.

Seguridad Social tienen como consecuencia directa la reducción de costes empresariales, que coloca, en última instancia, a la cooperativa de trabajo asociado en el mercado en una posición más competitiva en comparación con el resto de compañías. Esta flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo dada por la huida de la normativa laboral no solo tiene un efecto ventajoso en términos de competitividad empresarial para la propia cooperativa, sino que, en la mayoría de casos, beneficia a otras empresas que subcontratan parte de su proceso productivo con estas cooperativas, como es el caso de las cooperativas textiles de confección de prendas, mayoritariamente por mujeres, promovidas por los grandes fabricantes del sector. Esta competitividad derivada, en gran parte, de la huida del derecho del Trabajo, ha sido contrastada por la OIT en su Recomendación 193 al advertir de que se corre el riesgo de que se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación laboral, o permita encubrir relaciones de trabajo a través de pseudo-cooperativas. Se denuncia así la práctica en la que incurrían algunas cooperativas que persiguen eludir la legislación laboral.

Es importante preguntarse sobre el fundamento de esta ventaja competitiva empresarial a costa de una mayor precariedad laboral, pues sin duda se presenta como una anomalía tanto desde el punto de vista de la competencia como de la perspectiva tuitiva del Derecho del Trabajo. En primer lugar, debe significarse que la exposición de motivos de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, da cuenta de la importancia de la competitividad empresarial para este tipo de sociedades, señalando que «la competitividad se ha convertido en un valor consustancial a la naturaleza cooperativa, pues en vano podría mantener sus valores sociales si fallasen la eficacia y la rentabilidad propia de su carácter empresarial». En este sentido, la búsqueda de la rentabilidad económica y el éxito del proyecto empresarial se presentan como exigencias de mercado a las cuales el cooperativismo debe adaptarse. Y, en segundo lugar, el autoempleo cooperativo nace y bebe de los valores enumerados por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), entre los cuales destaca la autoayuda, la solidaridad, la democracia y especialmente la vocación social para satisfacer, mediante una fórmula colectiva de autoempleo, las necesidades económicas y aspiraciones sociales y culturales de sus socios y, en general, los de la comunidad en la que se integra. Se persigue, en definitiva, una mayor cohesión social a través de un progreso más sostenible. Desde este enfoque, la finalidad de una cooperativa de trabajo asociado pasaría por permitir una más eficaz prestación del trabajo autónomo a través de la puerta en común del esfuerzo personal y directo de los socios.

En conclusión, el fundamento de la reducción de costes laborales que



disfrutan las cooperativas de trabajo asociado debe hallarse en el valor social añadido de este tipo de empresas y en la protección de su competitividad empresarial, que les permiten acceder y mantenerse en el mercado, al tiempo que generan empleo. Es cierto que esta reducción de costes laborales no es absoluta, pues como se ha apuntado, es manifiesta la preocupación del legislador por alcanzar una armonía mínima entre la competitividad de la cooperativa y una tutela laboral de los socios, la cual se deja entrever en la armonización difusa de derechos ya señalada. No obstante, el fundamento social sobre el que se asienta esta diferenciación legal en favor de las cooperativas no presenta unas fronteras nítidas en tanto en cuanto hace referencia a principios generales difícilmente verificables en la práctica y que, igualmente, pueden estar presentes en otros tipos de empresas.

### **1.3.2. La descalificación como herramienta antifraude y su reforma legal**

A este respecto, la eventual sanción de la descalificación legal de la cooperativa como tal se presenta como la principal herramienta que trataría de garantizar, en última instancia, que el fundamento ontológico sobre el que descansa no se desnaturalice en la práctica. Sin embargo, la escueta regulación sobre la descalificación de cooperativas recogida en el art. 116 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, está provocando dificultades para aplicar, con el mínimo de seguridad jurídica deseable, esta sanción, tanto por parte de la Inspección de Trabajo como por los tribunales del orden contencioso-administrativo. En efecto, la ley estatal ni siquiera recoge como causa de descalificación la inexistencia de actividad cooperativizada. Esta inseguridad jurídica que acompaña al fundamento ontológico de la cooperativa de trabajo asociado tampoco se ha visto reducida, como regla general, por parte de la regulación autonómica sobre la descalificación, sin que se aproveche la oportunidad autonómica al respecto<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> No se dice nada en la Ley 2/2023, de 24 de febrero, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid; tampoco del DL 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana; tampoco de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas; tampoco de la Ley 8/2006 de noviembre, de Sociedades Cooperativas, de la Región de Murcia; tampoco la Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León; la Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas, en Cataluña, en su art. 153 contempla un conjunto de causas de descalificación, si bien ninguna de ellas hace referencia al respeto del fundamento ontológico de la cooperativa; tampoco el DL 2/2014, de 29 de agosto, del

Sin embargo existen, por un lado, pocas leyes autonómicas que contemplan genéricamente la vulneración esencial de los principios cooperativos como causa de descalificación de la cooperativa, como es el caso del art. 162 de la Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha; el art. 161 de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi; el art. 173 de la Ley 5/2023, de 8 de marzo, de sociedades cooperativas de las Illes Balears; el art. 145 de la Ley 4/2022, de 31 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Canarias.

Por otro lado, destaca la Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura, al presentarse como la única regulación que recoge causas específicas de descalificación conectadas con el respeto del fundamento ontológico de la cooperativa. En su exposición de motivos señala que se ha incidido en la regulación de la descalificación para evitar que empresas o falsas empresas se acojan a la forma cooperativa sin causa que lo justifique o sin responder a una finalidad mutualista, de tal forma que los efectos de la descalificación sea lo suficientemente potentes para desincentivar las falsas cooperativas. En su art. 189 se contemplan como causas de descalificación la inexistencia de actividad cooperativizada; la falta generalizada de realización de actividad cooperativizada por los socios; la utilización de la sociedad cooperativa como una sociedad de mera tenencia de bienes; el acogimiento al tipo social sin causa que lo justifique; cualquier otra situación que no responda a la causa mutualista; y en general, la pérdida o incumplimiento de los requisitos necesarios para la calificación de la sociedad como sociedad cooperativa. Especial atención merece la causa de descalificación consistente en realizar la actividad cooperativizada con terceros no socios en mayor volumen que los socios, salvo en los casos permitidos por la Ley, pues parece que el legislador extremeño está tratando de limitar la subcontratación a través de cadenas cooperativas, lo cual, sin perjuicio de lo que más adelante se dirá, presenta un difícil encaje constitucional. Entre los efectos que implica la descalificación firme está la disolución forzosa de la cooperativa; la pérdida de las ayudas y subvenciones, así como las exenciones, reducciones y demás beneficios tributarios o de cualquier otra índole; y la obligación de depositar ante la administración el importe que figura en las cuentas del Fondo de Reserva Obligatorio y del Fondo de Educación y Promoción.

---

Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón; tampoco la Ley 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas en Asturias; tampoco en la Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria; tampoco en la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia; tampoco en la LF 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra; tampoco la Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja.

El legislador estatal es consciente de que la regulación existente en torno a la descalificación se convierte en un importante y preocupante punto de fuga del sistema, mediante el cual es posible aprovecharse de las ventajas legales reconocidas a las cooperativas sin que se garantice el respeto a su fundamento ontológico. Y así lo muestra el anteproyecto de Ley Integral de Impulso de la Economía Social elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y aprobado por el Consejo de Ministros el 11 de abril de 2023. Así, según la exposición de motivos, se modifican las causas de descalificación para facilitar el levantamiento del velo respecto de «situaciones diversas alejadas de la realidad de los principios y valores por lo que se guían y mueven las cooperativas». Para ello, se añade un conjunto de nuevas causas de descalificación en un único y nuevo apartado c del art. 116.1:

- cuando la prestación del trabajo de los socios-trabajadores no se desarrolle de acuerdo con su estatuto jurídico;
- cuando la prestación del trabajo de los socios-trabajadores no se desarrolle con participación efectiva en la gestión democrática y en el ámbito de organización y dirección de la cooperativa;
- cuando se encubra bajo la forma de cooperativa finalidades propias de otras clases de sociedades;
- cuando se advierta la dependencia de otras entidades o personas.

La amplitud e imprecisión con la que se definen estas cuatro causas puede servir para facilitar el levantamiento del velo de las falsas cooperativas, pero trae consigo una dosis importante de inseguridad jurídica y económica para el cooperativismo en general. En todo caso, la lectura de estas causas debe ser restrictiva, pues constituyen la máxima sanción que la cooperativa puede recibir, suponiendo de facto la finalización de su actividad económica y con ello el empleo que genera.

Así, y, en primer lugar, la norma no aclara cuál es el estatuto jurídico de acuerdo con el cual los socios-trabajadores deben prestar servicios, siendo esta una cuestión compleja. Tampoco precisa si el incumplimiento tiene que ir referido a algunos o a todos los socios-trabajadores, o si cualquier incumplimiento del referido estatuto jurídico dará lugar a la descalificación. En segundo lugar, el incumplimiento de los derechos democráticos de los socios se presenta como causa suficiente para descalificar, incluso en aquellos casos que no se trate de una falsa cooperativa. De nuevo surge la duda sobre la intensidad de este incumplimiento, si debe ser general y continuado, o por el contrario es posible descalificar ante un supuesto concreto. En tercer lugar, la búsqueda de otras finalidades empresariales es motivo para descalificar, lo que genera la duda de si realmente existe una incompatibilidad de finalidades, a saber,

la social y la empresarial. Habrá de interpretarse que esta previsión solo resulta aplicable para aquellas cooperativas que hayan sido calificadas como entidades sin ánimo de lucro, pues en el resto de los casos las cooperativas intervienen en el mercado como un agente económico más.

Por último, aparece la cuarta causa de descalificación relativa a la dependencia con otras entidades, que se dará en todo caso, según la norma, tratándose de una cooperativa de trabajo asociado, «cuando su actividad principal sea la realización mediante subcontratación mercantil de obras, suministros o servicios, de toda o parte de la propia actividad o de la actividad principal de otra empresa o grupo de empresas contratistas, o que realicen una actividad económica de mercado para un cliente con una dependencia de un 75% o más de la facturación anual de la cooperativa». Como se desprende, la norma recoge dos causas que conducen a la descalificación de una cooperativa de trabajo asociado: por un lado, la subcontratación y, por otro, una dependencia económica igual o mayor del 75%. Estas previsiones chocan y vulneran frontalmente la libertad de empresa recogida en el art. 38 CE, que ampara y tutela el modelo de negocio empresarial que se sirve de la descentralización productiva, incluso de su propia actividad, total o parcialmente. En efecto, el TS reconoce que la facultad de contratar o subcontratar obras o servicios deriva del propio contenido de la libertad de empresa. Expresamente el TS ha señalado que «el derecho a la libertad de empresa permite la modificación de las estructuras empresariales para adaptarlas a las cambiantes circunstancias del mercado en la legítima búsqueda de la mayor rentabilidad del negocio, lo que en sí mismo no ha de ser necesariamente perjudicial para los trabajadores, bien al contrario, puede incluso generar nuevas necesidades de empleo»<sup>25</sup>. Así lo ha reiterado también en el ámbito concreto del cooperativismo, al afirmar que «con carácter general la denominada descentralización productiva es lícita, con independencia de las cautelas legales e interpretativas necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores»<sup>26</sup>, por lo que «la contrata de obras y servicios de la propia actividad no es una actuación tolerada, sino una actividad legalmente regulada en desarrollo del principio constitucional de libertad de empresa»<sup>27</sup>. A mayor abundamiento, y en el contexto del debate del límite de la actividad descentralizadora, ha de recordarse que la prestación para terceros es la razón de ser de las cooperativas de trabajo asociado, tal y como evidencia la simple lectura del art. 80 de la Ley estatal

---

<sup>25</sup> STS 20 diciembre 2017, rec. 165/2016.

<sup>26</sup> STS 27 octubre 1994, rec. 3724/1993.

<sup>27</sup> STS 17 diciembre 2001, rec. 244/2001.

de cooperativas, por lo que la subcontratación está reconocida y amparada por la propia ley, que la promociona.

Es cierto que en algún momento se interpretó, en algunas resoluciones judiciales, que la limitación o prohibición a la subcontratación con cooperativas de trabajo asociado desde el convenio colectivo sectorial era legítimo, pues no deja de ser «una cláusula de fomento del empleo por cuenta ajena a través de la internalización del trabajo y que se explica en una realidad laboral en la que se ha empleado con profusión la externalización como técnica de flexibilidad productiva [...]. Se persigue garantizar un estatus de mayor estabilidad al ciudadano que oferta su actividad personal a cambio de dinero en el mercado laboral»<sup>28</sup>. En esta línea, se argumentaba que las cláusulas convencionales restrictivas de subcontratación con cooperativas no atacan la libertad de empresa que reconoce el art. 38 CE, pues «regulan las condiciones de empleo en el sector y por tanto inciden en materia laboral», estando justificadas por cuanto se dirigen a favorecer la estabilidad en el empleo del sector<sup>29</sup>. Sin embargo, como se adelantaba, esta interpretación no contó con el respaldo del TS<sup>30</sup>: de entrada, entiende que esta cláusula (aparecida en el Convenio colectivo de sector de mataderos de aves y conejos) se arrastra desde hasta el 2018 reproduciendo literalmente lo pactado en el 2000, «lo que agudiza las dificultades interpretativas que ya acompañaban al precepto desde su nacimiento». A continuación, recuerda que «la posibilidad de que las empresas externalicen una parte de su proceso productivo forma parte del contenido esencial de la libertad de empresa y es necesario que una norma con rango de Ley la restrinja para que pueda considerarse válida». Así, se concluye que la limitación prevista en el convenio colectivo se fijó teniendo en cuenta las magnitudes del año 2000 «y que si se quisiera haber abarcado otros supuestos, debería haberse indicado de otra manera».

Con todo, la regulación vigente en materia de descalificación sigue siendo crítica a nivel jurisprudencial. Debe recordarse que el orden jurisdiccional competente para conocer de la pretensión de descalificación de una cooperativa de trabajo asociado es el contencioso-administrativo, por cuanto se trata de impugnar la resolución administrativa dictada por la Dirección General de Trabajo Autónomo a instancia, normalmente, de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Sin duda, esta atribución de competencia objetiva y funcional al orden contencioso-administrativo no acaba de encajar bien con el sistema de tutela de los derechos de los socios-

<sup>28</sup> SAN 7 noviembre 200, proc. 2/2001.

<sup>29</sup> STSJ Comunidad Valenciana 30 enero 2008, rec. 4238/2007; STSJ Cataluña 27 abril 2028, rec. 14/2018.

<sup>30</sup> STS 21 enero 2020, rec. 159/2018.

trabajadores atribuido al orden social, pues en el fondo lo que se discute es el fundamento mutualista de la cooperativa en su relación con los socios-trabajadores a la luz, normalmente, del vínculo que mantiene con otras empresas en su condición de subcontratista. Así, los tribunales del orden contencioso-administrativo a la hora de interpretar la exigua regulación actual y ratificar la descalificación han tenido en cuenta, entre otros criterios, que los socios-trabajadores deben de incorporarse en la prestación de trabajo con carácter indefinido y vocación de estabilidad, debiendo participar en la actividad de la cooperativa, al tiempo que la Cooperativa debe convocar las correspondientes asambleas en donde se materialice el principio democrático<sup>31</sup>. Destaca la sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de marzo de 2023, rec. 356/2019, al descalificar a la empresa Servicarne por entender que no funciona como cooperativa al incumplir las exigencias y los principios en la Ley de cooperativa, a saber: ni existe libertad de adhesión y de baja; ni su funcionamiento es democrático, al estar vedada la participación en la práctica a la inmensa mayoría de socios; ni los socios cuentan con capacidad de ejercer sus derechos de información y participación en las decisiones que les afectan.

En el orden social, por tanto, incompetente para decidir sobre la descalificación, se ha tratado de cuestionar igualmente el respeto al fundamento mutualista de las cooperativas de trabajo asociado a través de la figura del fraude de ley y, en su caso, de cesión ilegal en el marco de una subcontrata. En multitud de ocasiones – la gran mayoría relativas a una única empresa, Servicarne – se ha denunciado ante los tribunales del orden social que la cooperativa simula su apariencia, pero que no tiene un funcionamiento democrático e infringe el resto de los principios cooperativos en su conjunto y que, a mayor abundamiento, la empresa principal es la que realmente tiene el poder económico y productivo, produciéndose una cesión ilegal<sup>32</sup>.

Sin entrar en el debate sobre si «debe mantener su calificación como sociedad cooperativa», los tribunales sociales han tenido presente la singularidad, complejidad e indeterminación en muchos aspectos del régimen jurídico aplicable a las cooperativas de trabajo asociado, y que ello no puede servir de cobertura puramente formal para burlar, en fraude de ley, la normal legal con la finalidad de eludir las previsiones con las que se ha querido evitar la reiterada utilización de la figura del falso autónomo en

---

<sup>31</sup> STSJ Madrid 30 mayo 2019, rec. 139/2018; STSJ Madrid 14 octubre 2020, rec. 598/2019, caso *Fidelis Factu*.

<sup>32</sup> STSJ Navarra 1º marzo 2022, rec. 5/2022, STSJ Navarra 3 octubre 2022, rec. 241/2022, y todas las resoluciones judiciales en ellas señaladas en el mismo sentido.

diversos ámbitos<sup>33</sup>. De este modo, se parte del principio de que la forma societaria de cooperativa no puede ser utilizada como un mero subterfugio carente de actividad económica propia para poner a disposición de otras empresas mano de obra. Para ello, resulta esencial analizar caso por caso las particulares circunstancias concurrentes que permitan concluir, en su caso, si la actividad de la cooperativa es real y ajustada a las finalidades que dan cobertura jurídica a su constitución o es, por el contrario, una ficticia formulación con la que perseguir eludir normas indisponibles de derecho laboral. En otros términos, en los casos de una posible utilización fraudulenta de las normas legales para perjudicar los derechos de los trabajadores, procede aplicar la doctrina del “levantamiento del velo” para discernir si la relación entre los socios-trabajadores y la empresa usuaria puede subsumirse en las previsiones del art. 1 ET, siendo la cooperativa un simple mecanismo para poner mano de obra a disposición de otras empresas.

Sin embargo, normalmente se ha llegado a la conclusión de que no se produce ni el fraude ni la cesión ilegal por cuanto la empresa cooperativa existe como tal y tiene actividad propia: el objeto exigido por el art. 80 de la Ley de cooperativas es proporcionar a sus socios puestos de trabajo, por lo que no puede criticarse el mero hecho de que los socios-trabajadores presenten servicios en las instalaciones de la empresa cliente ni que utilicen su maquinaria. Se reconoce que el trabajo ofrecido por la cooperativa a sus socios no es estable ni de calidad, pero se argumenta que «el que un modelo productivo sea precario no implica que sea ilegal o que el acogimiento por una empresa cliente de este sistema lleve consigo la apreciación de la figura del fraude de ley, ni mucho menos que entre los socios y la empresa cliente exista una vinculación laboral ordinaria». Para considerar la presencia de fraude es preciso que concurren indicios que permitan concluir que la empresa cliente ha contratado con la cooperativa para conseguir un resultado prohibido por la norma, y en este punto cabe recordar que las contrataciones y subcontratas de servicios están permitidas legalmente, aun tratándose de la misma actividad, sin que a ello sea obstáculo que la subcontratación se lleve a cabo acudiendo a las cooperativas de trabajo asociado. Por último, se aclara que el mero hecho de que algunos de los socios no tengan conciencia de socios de la cooperativa y la tenga de la empresa principal no puede servir para transformar la realidad de una vinculación jurídica.

De hecho, esta disonancia de criterios interpretativos entre el orden contencioso-administrativo y el social se pone de manifiesto en las

---

<sup>33</sup> STS 18 mayo 2018, rec. 3513/2016.

resoluciones del orden social que han valorado las mismas circunstancias que han permitido a la SAN de 15 de marzo de 2023 confirmar la descalificación de Servicarne<sup>34</sup>. En cuanto a la falta de libertad en la adhesión o la baja en la cooperativa, se responde que «no nos encontramos ante trabajos forzoso, ni ante una prestación obligatoria. El hecho de que los socios quisieran acceder a un empleo por cuenta ajena o no se sientan autónomos no implica que la prestación de servicio no sea voluntaria». Frente a la alegación de falta de funcionamiento democrático, se contesta que se ha probado que se comunica a los socios la celebración de las asambleas en el reverso del recibo de anticipos societarios; que se publica la convocatoria de la misma en la intranet de la sociedad y en un periódico de tirada nacional; y que el hecho de que no todos tengan acceso a la intranet en el centro de trabajo o que los gastos de desplazamientos les sean abonado solo a algunos no constituye un déficit democrático; respecto a la alegación relativa a que los socios no ejercen sus derechos a ser informados, se responde que la cooperativa informa anualmente a través de una revista con toda la información a la que tienen derecho, además de la información actualizada que pueden encontrar en la intranet de la empresa y de los acuerdos adoptados por la Asamblea que aparecen en el reverso de los documentos que recogen los anticipos.

Como se decía, el actual modelo de revisión judicial de la descalificación adoptada por la Inspección de Trabajo resulta disfuncional al pretender desgranar artificialmente el examen del fundamento mutualista de la cooperativa, atribuido al orden contencioso-administrativo, y el eventual fraude de ley y en su caso la cesión ilegal, cuyo conocimiento corresponde al orden social. Dicha disfuncionalidad se hace evidente en el caso de Servicarne, en el que ambos ordenes interpretan de forma dispar las mismas circunstancias alcanzado conclusiones opuestas. Seguramente en la reforma legal de la descalificación deba atribuirse también al orden social su conocimiento, a fin de que un mismo tribunal, con dominio en todas las cuestiones de orden laboral, pueda valorar de forma global el conjunto de circunstancias y determinar si la cooperativa de trabajo asociado comete fraude al constituirse como un subterfugio de huida del derecho laboral incumpliendo los principios cooperativos o, en su caso, existe una cesión ilegal en el marco de una subcontrata. Mientras tanto, cabría un pronunciamiento prejudicial de efectos limitados con base en el art. 4 LRJS, pero sin efectos más allá del litigio, al basarse exclusivamente

---

<sup>34</sup> Por ejemplo, además de las ya señaladas STSJ Navarra 1º marzo 2022, cit.; STSJ Navarra 3 octubre 2022, cit.; también STSJ Madrid 7 abril 2022, rec. 558/2021.



en los hechos declarados probados en el proceso laboral<sup>35</sup>.

### 1.3.3. La dimensión de la cooperativa

Es evidente que no solo en la relación laboral está presente la nota de subordinación organizativa, sino que puede hallarse en cualquier comunidad de personas que persiguen un fin, pues es consecuencia necesaria de la organización y coordinación del trabajo de sus socios para llegar a los resultados productivos<sup>36</sup>. Sin embargo, en la medida en que la cooperativa de trabajo asociado aumenta de dimensión, los principios que inspiran su existencia y funcionamiento se van diluyendo en favor de las notas de ajenidad y dependencia. Así, parece razonable incrementar las obligaciones laborales de las cooperativas de mayor dimensión para tratar de acercar el régimen profesional de sus socios-trabajadores al de trabajadores por cuenta ajena, preservando, por tanto, la flexibilidad allí donde es más necesaria: en las de reducida dimensión<sup>37</sup>. En efecto, la presencia de un trabajo subordinado realizado por el socio-trabajador es una realidad que no puede encondarse, al estar sujeto al ámbito de organización y dirección de la Cooperativa que se personifica en su Consejo Rector, cuyos intereses «pueden estar alejados de los intereses de los socios especialmente en las cooperativas de dimensiones importantes»<sup>38</sup>, dada la escasa posibilidad real que tienen de influir en la adopción de acuerdos. En este sentido, se denuncia que en la práctica, la gestión de las cooperativas es confiada a un grupo reducido de directivos, alejándose bastante de los modelos genuinamente autogestionarios y asamblearios<sup>39</sup>.

Algunas normas autonómicas acogen el criterio de la dimensión de la plantilla como medidor de “laboralidad” y, por consiguiente, diferencian el régimen profesional entre cooperativas de trabajo asociado. Así, la Ley Catalana 12/2015, en su art. 132.5 y 8 señala que aquellas con más de 25 socios-trabajadores cuya actividad principal se incardine en el marco de una subcontrata o tenga una dependencia económica del 75% con un cliente, deberán garantizar, por un lado, las condiciones de trabajo, especialmente en cuanto a la jornada laboral y las retribuciones, fijadas en los convenios

<sup>35</sup> STSJ Galicia 29 marzo 2021, rec. 2758/2020; STSJ Galicia 27 julio 2021, rec. 4655/2020.

<sup>36</sup> STSJ Madrid 8 noviembre 2005, rec. 3136/2005.

<sup>37</sup> J.M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, p. 408.

<sup>38</sup> STS 8 mayo 2019, cit.

<sup>39</sup> J. CABEZA PEREIRO, *Cooperativismo, sindicalismo y participación de los trabajadores en las empresas de economía social*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, n. 37, p. 93.

colectivos aplicables a los trabajadores por cuenta ajena del sector de la empresa principal y, por otro, la protección social de los trabajadores incluidos en el régimen general. También la Ley extremeña de cooperativas, la Ley 9/2018 de 30 de octubre, en su art. 149.3 establece un régimen laboral más protector para las cooperativas de más de veinte socios-trabajadores o las que tienen una dependencia de un 75% respecto de un cliente. Estas deberán garantizar como mínimo las condiciones fijadas en el convenio colectivo aplicable al sector o a la empresa principal, en función del criterio de norma más favorable. Igualmente la protección social será la equivalente a la prevista para los trabajadores incluidos en el régimen general de la seguridad social.

## 2. Derechos colectivos de los socios-trabajadores

### 2.1. Libertad sindical y huelga

La conclusión principal a la que se llega de momento es que el socio-trabajador de una cooperativa de trabajo no es titular de los derechos laborales por cuanto, en síntesis, la relación que mantiene con la empresa es, prioritariamente, societaria; eso sí, sin perjuicio de que se pueda reconocer legalmente el ejercicio, total o parcialmente, de algunos derechos típicamente laborales. Dentro de esta última excepción, se plantea la duda de si es titular del derecho a la libertad sindical a pesar de no ser un trabajador por cuenta ajena.

La forma de responder a este interrogante pasa por analizar el marco normativo de la libertad sindical, internacional y nacional, a fin de desentrañar si incluye a los socios-trabajadores de cooperativas de trabajo asociado. Esta metodología es la aplicada por el TS en la sentencia de 8 de mayo de 2019, rec. 42/2018<sup>40</sup>:

la literalidad del artículo 28 CE no excluye, ni explícita ni implícitamente, de la titularidad del derecho a la libertad sindical a los socios trabajadores de las cooperativas que nos ocupan. Lo mismo sucede en la Ley Orgánica que desarrolla el mencionado derecho fundamental y en los pertinentes convenios de la OIT, ninguno de los cuales se refiere, literalmente, a la inclusión o exclusión de la titularidad de la libertad sindical de los referidos socios trabajadores. Es por ello que cualquier conclusión – afirmativa o negativa – debe ser alcanzada mediante un análisis e interpretación de los textos legales aplicables a la luz de la

<sup>40</sup> En el mismo sentido, la STSJ Comunidad Valenciana 18 octubre 2016, rec. 2335/2016.

doctrina del Tribunal Constitucional y de la jurisprudencia de esta Sala, y, especialmente también, a la vista de los Tratados y Convenios internacional suscritos por España, tal como ordena para la interpretación de los derechos fundamentales el artículo 10.2 CE.

De este modo, se parte del principio de que las exclusiones y limitaciones relativas al ejercicio de un derecho fundamental, y por tanto también sobre su titularidad, deben interpretarse de forma restrictiva conforme a la doctrina constitucional, «so pena de reducir por vía interpretativa el alcance de un derecho fundamental tan amplio, subjetiva y objetivamente, como el de la libertad sindical». Además, en la medida en la que el art. 28.1 CE, como los Convenios 87 y 98 de la OIT contemplan una titularidad amplia, al referirse a «todos», «los trabajadores y los empleadores», «los trabajadores», no se puede admitir restringir dicha titularidad «en aquellos supuestos en donde hay una prestación de trabajo subordinado, aunque las notas de dependencia y, especialmente, la de ajenidad, ofrezcan un perfil menos intenso que la relación laboral típica o común». Por otro lado, el TS interpreta la recomendación n. 193 OIT (art. 16.a) referida a que debería alentarse a las organizaciones de trabajadores a que se afilien los socios-trabajadores, para alcanzar a la conclusión de «el reconocimiento del derecho a la libertad sindical de los trabajadores cooperativistas». A ello redundaría una interpretación sistemática de los art. 20 y 177.2 LRJS que se refieren precisamente a la intervención sindical en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores en el orden social, orden jurisdiccional competente para conocer de los conflictos entre cooperativa y socio-trabajador conforme el art. 2.c LRJS. Por todo ello se concluye que «los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado tienen derecho a afiliarse al sindicato de su elección y, lo que resulta más importante a los efectos del presente recurso, el sindicato tiene derecho al ejercicio de la acción sindical en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados en este tipo de cooperativas».

Como se observa, el TS distingue, en primer lugar, la vertiente individual de la libertad sindical, reconociéndole al socio-trabajador el derecho a afiliarse a un sindicato, conforme el art. 2.1.b LOLS. Sin embargo, más dudas genera si el socio-trabajador tendría derecho a fundar sindicatos (art. 2.1.a LOLS) y el conjunto de facultades integradas en la actividad sindical (art. 2.1.d LOLS). En este sentido, aunque el TS reconoce, en segundo lugar, la vertiente colectiva de la libertad sindical, no concreta qué facultades podría ejercitar el sindicato dentro del ejercicio «de la acción sindical» (art. 2.1.d LOLS) en el entorno cooperativo. Así, conforme más adelante se verá y en primer término, se rechaza la posibilidad de que

puedan celebrarse elecciones a representantes de trabajadores y el derecho a la negociación colectiva. En segundo término, el planteamiento de conflictos individuales y colectivo parece tener cabida de conformidad con la redacción vigente de la LRJS. En tercer y último término, en relación con el ejercicio del derecho a huelga, aunque debe admitirse que se ve desnaturalizado por la ausencia de la ajenidad propia de la relación laboral común o típica, debería ser reconocido a los socios-trabajadores por cuanto, por un lado, pueden tener un interés distinto e incluso contrapuesto al de la cooperativa, sin que la relación societaria se traduzca en una confusión de personalidades jurídicas y de intereses y, por otro, los efectos económicos de la huelga traspasan igualmente la ajenidad común o típica, de tal modo que tanto un trabajador por cuenta ajena como un socio-trabajador verán su esfera patrimonial afectada, sin que exista una gran diferencia material en su ejercicio.

## **2.2. Derecho a la negociación colectiva**

El legislador, en coherencia con el art. 80 de la Ley de Cooperativas, ha determinado que no existe posibilidad alguna de participación de los socios-trabajadores en los órganos de representación laboral que pudieran existir. Así, el RD 1844/1994 de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa establece en su DA 1ª que solo «los trabajadores asalariados en los que no concurra la cualidad de socio cooperativista estarán legitimados para ser electores y/o elegibles en los procesos electorales para la designación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa». Limitación que tiene efectos directos sobre el derecho a la negociación colectiva como se verá y cuya legalidad es cuestionada por la doctrina<sup>41</sup>.

### **2.2.1. Aplicabilidad de los convenios colectivos sectoriales**

Como es sabido, uno de los presupuestos básicos de nuestro modelo de negociación colectiva es la correspondencia entre el ámbito funcional del convenio sectorial y la representatividad de la asociación empresarial

---

<sup>41</sup> J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, p. 96; E.V. LANAS MEDINA, *Socio trabajador y cooperativa de trabajo asociado*, Laborum, 2015, p. 176.

negociadora<sup>42</sup>. A este respecto, encontramos doctrina consolidada del TS según la cual los convenios han de tener el ámbito de aplicación que las partes acuerden, pero estas no disponen de una libertad absoluta, sino que están sometida a diversas limitaciones que se relacionan con exigencias de objetividad, estabilidad, homogeneidad y con la propia representatividad de las organizaciones pactantes<sup>43</sup>. Por consiguiente, el convenio colectivo no puede contener obligaciones que afecten a quienes no son parte en la negociación, esto es, a empresas de ámbitos diferentes al que se negocia, por cuanto no han podido estar ni podían estar representadas. Desde esta lógica, no se puede vincular a colectivos ajenos al ámbito lógico de negociación sobre los cuales las partes negociadoras no tienen representatividad real. Es decir, no puede fijarse el ámbito de negociación de forma «carente de justificación objetiva, irrazonable o desproporcionada»<sup>44</sup>, para incluir en el mismo a sectores económicos de manera artificiosa y forzada, cuando una de las representaciones del órgano negociador, en este caso la empresarial, carece de representatividad sobre ese ámbito.

Aplicando esta doctrina general a las cooperativas de trabajo asociado, los tribunales han rechazado, por un lado, que los convenios colectivos sectoriales puedan incluir en su ámbito de aplicación a las cooperativas de trabajo asociado y, por otro lado, también han rechazado que las cooperativas deban regirse por las disposiciones convencionales, salvo que voluntariamente la cooperativa así lo decida.

Así, respecto a la primera cuestión, la SAN de 13 de octubre de 2021, rec. 169/2021, ha estimado la nulidad parcial del convenio colectivo sectorial de mataderos de aves y conejos por incluir en su ámbito de aplicación a empresas y trabajadores no representados en la comisión negociadora. En este sentido se señala que el convenio ha extendido indebidamente el ámbito funcional a otras empresas, «que si bien accesoriamente pueden prestar servicios relativos a la actividad principal, pueden tener otro tipo de actividad fundamental, sin que las mismas hubiesen sido llamadas a la negociación y – por ende – estuviesen representadas». Debe advertirse que ello tampoco hubiera sido posible por cuanto las cooperativas de trabajo, conforme a la doctrina del TS que más adelante se comentará, no ostentan la condición de empresarios a efectos laborales. Por tanto, a pesar del esfuerzo de los negociadores sectoriales de

---

<sup>42</sup> R. MOLL NOGUERA, *Negociación colectiva y dimensión de la empresa*, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 239-240.

<sup>43</sup> Por todas, STS 21 diciembre 2010, rec. 208/2009.

<sup>44</sup> *Idem*, y a modo recapitulatorio de la doctrina del TS véase por su claridad la SAN 13 octubre 2021, proc. 169/2021.

mejorar las condiciones laborales en las cadenas de producción – e incluso de la reforma legal del art. 42.6 ET en la misma línea – la cooperativa de trabajo asociado sigue constituyendo una fórmula descentralizadora que reduce costes empresariales a costa de la precariedad de quien presta el trabajo.

En cuanto a la segunda idea, y en coherencia con lo anterior, los tribunales han entendido que no procede aplicar el convenio colectivo, a pesar de que exista coincidencia material entre la prestación del servicio por el socio-trabajador y el ámbito funcional del convenio, por la sencilla razón de no se trata de trabajo asalariado. La única posibilidad para admitir su aplicación es a través de un acto formal, asumido en asamblea y por el consejo rector, de adhesión y aplicación del convenio colectivo en cuestión<sup>45</sup>. En efecto, al carecer de la condición de trabajo por cuenta ajena no puede exigir el socio-cooperativista la aplicación de una norma convencional prevista para quienes tienen concertado con la empresa un contrato de trabajo, ni siquiera de las mejoras voluntarias de la acción de la Seguridad social pese a formar parte del régimen general<sup>46</sup>.

Por último, cabe cuestionar la legalidad de alguna normativa autonómica que declara aplicable los convenios colectivos del sector, de modo expreso o indirecto, haciendo referencia a la obligación de respetar las condiciones laborales equiparables a las del sector. La razón de esta ilegalidad no sería tanto la aplicación del convenio sectorial más allá de su ámbito funcional originalmente pactado, pues no deriva de una decisión de los negociadores de sobrepasar su ámbito de representación natural, sino que estribaría en la falta de competencia de la comunidad autónoma para regular la legislación laboral, reservada en exclusiva al Estado a tenor del art. 149.1.7 CE. Y es que la ya referida STS de 18 de mayo de 2018, rec. 3513/2016 lo deja claro:

tan solo el Estado tiene competencias para legislar en materia laboral, por lo que ninguna incidencia pueden tener en esta materia las diferentes leyes autonómicas que regulan el régimen jurídico de las cooperativas en cada comunidad.

---

<sup>45</sup> STSJ Galicia 29 de marzo de 2000, rec. 5610/1996; STSJ Galicia 28 diciembre 2017, cit.; STSJ Galicia 26 enero 2018, rec. 4648/2017; STSJ Andalucía, Granada, 24 junio 2003, rec. 131/2003; STSJ Castilla y León, Burgos, 23 noviembre 2006, rec. 879/2006.

<sup>46</sup> STSJ Asturias 5 abril 2002, rec. 453/2011.

### 2.2.2. Participación en la negociación de un convenio colectivo

Podría pensarse que debido a que en las cooperativas de trabajo asociado las decisiones se toman, en principio, democráticamente, no haría falta crear cauces de oposición, pues el conjunto de socios-trabajadores conforman la cooperativa. Sin embargo, esta afirmación general ha de ser corregida en un doble sentido: por un lado, las cooperativas de mayor dimensión presentan un funcionamiento seguramente menos democrático que las de reducida dimensión, pues la posición del socio-trabajador está más alejada de la toma de decisiones. Desde esta perspectiva, el derecho a la negociación colectiva cobra especial interés para la defensa de los derechos de índole laboral de los socios-trabajadores de las cooperativas. Por otro lado, en la medida que la normativa autonómica puede remitirse a la aplicación de los estándares fijados en el convenio colectivo correspondiente al del sector en el que presta servicios, amén de la posible existencia de trabajadores por cuenta ajena en su seno, resulta claro el interés que puede tener la cooperativa en intervenir en la fijación de los costes laborales negociados en dichos convenios.

Así, en primer lugar, respecto a la posibilidad de negociar colectivamente las condiciones de la actividad cooperativizada, debe significarse que dado el margen en el que se mueven las cooperativas a la hora de fijar las condiciones laborales de sus socios, es arriesgado expulsar el ejercicio de la negociación colectiva en este ámbito. Ello cobra especial sentido si se tiene presente, por un lado, la dimensión cada día más grande de las cooperativas y, de otro, que muchas provienen de empresas capitalistas en crisis. En efecto, esta flexibilidad y el mejorable régimen jurídico profesional del socio-trabajador pueden generar excesos en contra del socio-trabajador, que serían paliados, en gran medida, por la negociación colectiva en el ámbito cooperativizado. En este sentido, al menos en un plano hipotético, cabría pensar en la posibilidad de pactar colectivamente las condiciones de prestación cooperativizada a través de un convenio supra cooperativo, en donde se tomaran en consideración sectores de producción y ámbitos territoriales con el fin último de homogenizar las condiciones laborales en las que se presta el trabajo.

No obstante, la negociación colectiva en el ámbito cooperativizado no cuenta, de momento, con los mimbres jurídicos necesarios para su aplicación. Como es sabido, la negociación colectiva presupone la contraposición de intereses e interlocutores, articulados en una estructura representativa de empresarios y trabajadores por cuenta ajena. Es precisamente este presupuesto intrínseco al derecho a la negociación colectiva el que falla, al carecer los socios-trabajadores de estructuras

representativas análogas a la representación legal de los trabajadores sin que la eventual contraposición de intereses pueda manifestarse.

Así, ya en la STS de 22 de diciembre de 1998, rec. 1212/1996<sup>47</sup>, se razonaba que es difícil aceptar que en una misma asociación puedan representarse las dos partes negociadores que intervienen en el proceso de negociación colectiva, pues su esencia «se desvirtúa si quien negocia ostenta a la vez la representación de las dos partes». En esta línea, la STS de 18 de septiembre de 2004, rec. 75/2003, apuntaba que en estos casos se aprecia una confusión de intereses empresariales y laborales al tener las partes negociadoras la misma condición, lo que conduce dentro del proceso de negociación colectiva al fraude de ley, por falta de determinados requisitos para poder negociar válidamente. Doctrina consolidada en la STS de 3 de julio de 2012, rec. 83/2011, al señalar que los porcentajes de empresarios del art. 87.3 ET se han de contar teniendo presente la definición de empresario laboral contenida en el art. 1.2 ET, que excluye tanto las cooperativas de trabajo asociado que no empleen trabajadores asalariados.

Este escenario podría cambiar ante el reconocimiento de la libertad sindical a los socios-trabajadores por parte del Tribunal Supremo en la STS de 8 mayo de 2019, rec. 42/2018. Así, al menos a nivel teórico, se abre la posibilidad de que la representación sindical a la que están adscritos los socios-trabajadores pueda ejercer en nombre de estos el derecho a la negociación colectiva que, como es sabido, forma parte del contenido esencial de la libertad sindical. Sin embargo, la doctrina ha rechazado que las secciones sindicales ostenten, en relación con los socios-trabajadores, derecho a la negociación colectiva<sup>48</sup>, porque el art. 8.2 LOLS remite a la legislación específica, en cuanto a los términos en los que las secciones sindicales lo ostentan. Y, claramente, las reglas sobre legitimación para negociar solo afectan a los trabajadores por cuenta ajena y a empleadores.

Por otro lado, y respecto a la segunda idea referida a la participación de las cooperativas en el proceso de negociación del convenio colectivo sectorial por el interés que en ello pueden tener, tampoco cuentan con el respaldo legal para ello. Así, la STS de 3 de julio de 2012, rec. 83/2011, niega la legitimación negociadora a las cooperativas de trabajo asociado juntamente con el resto de las empresas del sector, y a pesar de suponer una porción considerable de ellas, pues no son empresarios a los efectos del art. 1.2 ET, que se refiere a quien contratan trabajo asalariado.

---

<sup>47</sup> Aunque no se trataba de un caso de cooperativas de trabajo asociado, sino de por una organización de agricultores, la argumentación empleada es extrapolable.

<sup>48</sup> J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, p. 99.



### 3. Conclusiones

La cooperativa de trabajo asociado se presenta como un tipo de sociedad peculiar, pues constituye una forma mixta entre asociación, mutualidad y sociedad mercantil: aúna el elemento personal de las asociaciones, el interés de ayuda recíproca de las mutuas, y la finalidad económica o productiva de las sociedades. Ello explica que sus socios-trabajadores no pueden considerarse trabajadores por cuenta ajena, pues prima la relación societaria sobre la relación profesional que deriva de la prestación de una actividad de trabajo, que no laboral.

Así, en cuanto a su régimen jurídico, solamente le serán de aplicación las disposiciones que disciplinan la relación de trabajo por cuenta ajena en la medida y alcance con el que estén expresa y específicamente contempladas en la norma legal o interna de la cooperativa, rigiéndose por lo demás en lo previsto en la normativa de cooperativas y en su regulación interna.

Se observa que en la normativa de cooperativas existe una cierta equiparación difusa entre los derechos profesionales del socio-trabajador y los reconocidos en la legislación laboral al trabajador por cuenta ajena, mejorada en algún caso a nivel autonómico, en materias como jornada o retribución. Ello explica el diferente alcance protector, por ejemplo, de las normas que disciplinan la subrogación empresarial o el despido colectivo y el largo camino todavía por recorrer en materia de igualdad y corresponsabilidad en el entorno cooperativista.

Por otro lado, la reforma de la institución de la descalificación se presenta como insoslayable, pues representa el principal instrumento legal que garantiza el respeto al fundamento ontológico de las cooperativas de trabajo asociado. Fundamento ético y competitivo que permite, en suma, una reducción de costes empresariales sobre la precariedad de las condiciones laborales y de seguridad social de los socios-trabajadores. Sin embargo, la inseguridad jurídica actual derivada de una exigua regulación no puede ser sustituida por una norma altamente imprecisa y que restrinja la subcontratación de plano. En todo caso, se defiende que el orden competente pase a ser el social, pues el eventual fraude de ley escondido bajo la apariencia de una falsa cooperativa se hace con el objetivo de camuflar auténticas relaciones laborales. De este modo, se acabaría con el actual modelo disfuncional que conduce a interpretaciones dispares sobre las mismas circunstancias.

Por último, el reconocimiento por parte del TS de la libertad sindical a los socios-trabajadores supone un notable avance para la protección de sus

derechos profesionales, pero todavía queda el interrogante por responder de qué facultades de la acción sindical resultan operativas en las cooperativas de trabajo asociado. Y es que no debe olvidarse su exclusión del ámbito funcional de los convenios sectoriales, así como la imposibilidad de que participen en procesos de negociación colectiva. Todo lo cual conduce, de nuevo, a reforzar su carácter competitivo, no solo porque escapa de la homogeneización de condiciones laborales del sector, sino porque la fijación de estas se realiza, especialmente, en el seno de la propia empresa.

#### 4. Bibliografía

- CABEZA PEREIRO J. (2014), *Cooperativismo, sindicalismo y participación de los trabajadores en las empresas de economía social*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 37, pp. 88-104
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ J. (2010), *Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas*, en *Revista de Derecho Social*, n. 49, pp. 97-124
- GARCÍA JIMÉNEZ M. (2015), *El marco jurídico aplicable a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado en España. Problemática y propuesta para su mejora*, en G. FAJARDO GARCÍA (coord.), *Empresas gestionadas por sus trabajadores*, CIRIEC España
- GARCÍA JIMÉNEZ M. (2014), *El desamparo del trabajo asociado por la legislación laboral o el limbo del trabajo cooperativizado*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 37, pp. 105-122
- GOERLICH PESET J.M. (2022), [\*Reencuadramiento administrativo de socios trabajadores de cooperativas: luces y sombras\*](#), en [\*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo\*](#), n. 3, pp. 383-410
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ I. (2008), *El Trabajo Asociado: Cooperativas y otras Sociedades de Trabajo*, Aranzadi
- LANAS MEDINA E.V. (2015), *Socio trabajador y cooperativa de trabajo asociado*, Laborum
- MAIRAL JIMÉNEZ M. (2014), *La doble relación jurídica del socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado: societaria y laboral*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 37, pp. 161-180
- MOLL NOGUERA R. (2019), *Negociación colectiva y dimensión de la empresa*, Tirant lo Blanch
- MONEREO PÉREZ J.L., TRIGUERO MARTÍNEZ L.Á. (2014), *La configuración técnica de la relación laboral del socio trabajador de cooperativas de trabajo asociado*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 37, pp. 14-27

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

